

MESTRADO INTEGRADO

PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES, SOCIAL E DO TRABALHO

Articulação de Papéis dos Profissionais de Restauração com Horário Repartido: um estudo exploratório

Vânia Patrícia Brás Rodrigues

M

2018



U. PORTO

Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**Articulação de Papéis dos Profissionais de Restauração com Horário
Repartido: um estudo exploratório**

Vânia Patrícia Brás Rodrigues

Outubro, 2018

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professor Doutor ***Carlos Gonçalves (FPCEUP)***

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações da autora no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceituais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, a autora declara que a mesma é resultado do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. A autora declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor.

Agradecimentos

Tenho tanto e a tantos o que agradecer... Mas em primeiro lugar agradeço ao Professor Carlos Gonçalves pelo seu apoio incondicional, pela compreensão e pela paciência que me permitiu chegar aqui, não poderia ter tido melhor Orientador.

Aos participantes do estudo, pois apenas por eles, tudo isto é possível.

Ao Professor Miguel Cameira, à Doutora Raquel Oliveira e ao Fábio Santos que me apoiaram e encorajaram, como nem eles imaginam, ao longo do último ano.

À minha mãe que todos os dias luta por um futuro melhor para os seus filhos.

Ao meu irmão que é o meu modelo de persistência, perseverança e sucesso.

Agradeço à Pipa pela sua amizade incondicional, que todos os dias me inspirou, apoiou e nunca me deixou desistir, comemorando sempre as pequenas vitórias... sem ti eu não estaria aqui!

Sou uma privilegiada pois tenho as melhores companheiras de sempre e por isso sou todos os dias muito Grata por vos ter conhecido e ainda vos ter por perto.

À Cátia Albergaria, pela constante disponibilidade e apoio em todas as horas.

À Ana Carolina, pelo seu sorriso e pela sua força.

À Ana Castro, pela eterna assistência de emergência.

À Ana Campos, porque está sempre Lá e não falha.

À Ana Sá, que levanta qualquer astral.

À Andreia Rodrigues pela boa companhia.

À Mariana Azevedo, um anjo a elevar-me nos momentos difíceis de Mestrado.

À Susana Raimundo Soares, simplesmente porque existe.

Ao Cláudio Figueiredo pela sua leveza e por me fazer rir e rir.

A todos os meus Anjos!!

Ao Miguel Silva que me ensinou que a vida não são contos de fada e me obrigou assentar os pés na terra.

A quem nunca desistiu e a quem sempre acreditou que no meio de tanta turbulência ainda assim, seria possível

Por último, mas sem dúvida mais importante, a quem me faz querer ser uma pessoa melhor todos os dias.... Carolina e Madalena!!!

Resumo

O objetivo desta investigação consiste em explorar e compreender a articulação de papéis nos profissionais da restauração com horário repartido, procurando identificar diferenças entre gerações, relativamente aos significados e centralidade que a atividade profissional assume no quotidiano dos participantes e como interfere especificamente nos papéis familiares: conjugalidade e maternidade/paternidade (Nascimento, 2008). O estudo qualitativo é de carácter eminentemente exploratório, pelo recurso a entrevistas a 12 participantes de dois grupos geracionais: geração *Baby Boomer* e geração *Y*.

Os resultados, na sua generalidade, apontam para diferenças de género na *GBB* relativamente à articulação de papéis, manifestando uma articulação equilibrada dos papéis: trabalho e família para os participantes do género masculino e, por outro lado, um conflito na relação trabalho e família nas participantes do género feminino, no qual a atividade profissional interfere decisivamente no desempenho do papel de mães. Nesta geração encontram-se, ainda muito vinculados os papéis de género com uma evidente sobrecarga do papel feminino, que atribui ao trabalho uma dimensão negativa, ao contrário dos homens que consideram o trabalho como uma dimensão positiva. Em contrapartida, a geração *Y*, sobretudo os homens, está focalizada na dimensão económica do trabalho, enquanto que as mulheres estão preocupadas com o adiar da gravidez e o ser mães, por anteciparem eventuais conflitos na gestão da maternidade com as implicações económicas que poderão emergir (Fernandes, 2014; Gonçalves, 2008; Meloury & Signal, 2014).

Apresentam-se as estratégias salientadas pelos participantes para tentarem estabelecer um equilíbrio entre os papéis trabalho e família, sendo a mais relevante o convívio com amigos e família para ambas as gerações; especificamente na *GY*, o consumo de álcool, tabaco e substâncias são estratégias apontadas para lidar com o stress durante e após o trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Articulação de papéis; Restauração; Horário repartido; Geração *Baby Boomer*; Geração *Y*;

Abstract

The aim of this research is to explore and understand the articulation of roles in the professionals of the restaurant business with distributed hours, trying to identify differences between generations, with respect to the meanings and centrality that the professional activity assumes in the daily life of the participants and how it specifically interferes in the familiar roles: conjugality and maternity/paternity (Nascimento, 2008). The qualitative study is eminently exploratory, by means of interviews with 12 participants belonging to two generational groups: the Baby Boomer generation and the generation Y.

The results, in general, point to gender differences in the *GBB* related with the management of roles, manifesting a balanced articulation work and family for the male participants and a work versus family conflict for the female participants, in whom the professional activity decisively interferes with in their performance as mothers. In this generation still can be found a very profound division of gender roles, related with a noticeable overload of the female, that relates their work with a negative dimension, unlike men who consider their work as a positive dimension. On the other hand, generation Y, mostly the men, is focused on the economic dimension of work, while the women are concerned about the postponing of pregnancy and their duties as parent, by anticipating possible conflicts in their maternity management, regarding the economic implications that might come up (Fernandes, 2014; Gonçalves, 2008; Meloury & Signal, 2014).

Here are presented the strategies highlighted by the participants in an effort to try establishing a balance between the roles of work and family, being the most relevant the relationship with friends and family for both generations; specifically in the *GY*, alcohol consumption, tobacco and other substances are the chosen strategies to deal with stress during and after work.

KEYWORDS: Articulation of papers; Restaurant business; Hours distributed; Baby Boomer Generation; Y generation ;

Résumé

L'objectif de cette recherche est d'explorer et de comprendre l'articulation des rôles chez les professionnels de la restauration avec des heures réparties, en essayant d'identifier les différences entre les générations, en ce qui concerne les significations et la centralité que l'activité professionnelle assume dans la vie quotidienne des participants et comment elle interfère spécifiquement dans les rôles familiaux: conjugalité et maternité / paternité (Nascimento, 2008). L'étude qualitative est éminemment exploratoire, au moyen d'entretiens avec deux groupes générationnels de 12 participants: la génération du baby-boom et la génération Y.

Les résultats, en général, font ressortir des différences entre les sexes dans la GBB en ce qui concerne l'articulation des rôles, traduisant une articulation équilibrée des rôles: travail et famille pour les participants masculins et conflit entre travail et famille chez les participantes féminines, où l'activité professionnelle interfère de manière décisive dans l'exercice du rôle de mère. Dans cette génération, les rôles de genre sont encore largement crédités d'une surcharge évidente du rôle féminin, qui attribue au travail une dimension négative, contrairement aux hommes qui considèrent le travail comme une dimension positive. D'autre part, la génération Y, en particulier les hommes, se concentre sur la dimension économique du travail, tandis que les femmes sont préoccupées par le report de la grossesse et le statut de mère en anticipant d'éventuels conflits dans la gestion de la maternité avec les implications économiques qui pourraient en découler (Fernandes, 2014; Gonçalves, 2008; Meloury et Signal, 2014).

Les stratégies soulignées par les participants sont présentées pour tenter d'établir un équilibre entre les rôles: travail et famille: comme moments d'amitié avec les amis et la famille pour les deux générations; spécifiquement le point GY en tant que stratégie de gestion du stress pendant et après le travail: consommation d'alcool, de tabac et de substances.

MOTS-CLÉS: Articulation des papiers; Hospitalité; Heures distribuées; Génération du baby-boom; Génération Y;

ÍNDICE

Introdução	10
1. Enquadramento Concetual	12
1.1. Relevância e centralidade da Família no desenvolvimento pessoal e social	12
1.2. Significados do trabalho/atividade profissional na vida das pessoas	13
1.3. Articulação dos papéis Trabalho-Família	14
1.3.1. Paradigma Negativo	15
1.3.2 Paradigma Positivo	17
1.3.3. Singularidade da articulação família-trabalho na atividade profissional da restauração, com horário repartido	17
1.4. Gerações	19
2. Ensaio Empírico	21
2.1. Objeto, objetivo específico e questões da investigação	21
2.1.1. Características dos participantes	22
2.1.2. Instrumentos e forma de recolha de dados	22
2.1.3. Procedimentos de recolha de dados	23
2.1.4. Opção de tratamento de dados: análise de conteúdo de tipo categorial	24
3. Apresentação e discussão dos resultados	26
3.1. Caraterísticas sociodemográficas dos profissionais do setor da restauração com horário repartido dos participantes no estudo	26
3.2. Fatores que motivam a entrada e a permanência neste setor profissional	28
3.3 A articulação Trabalho-Família em profissionais de restauração com horário repartido e eventuais diferenças entre as gerações BB e Y	30
3.4. Quais as estratégias utilizadas para alcançar o equilíbrio entre papéis?	36
4. Conclusões	38
5. Referências Bibliográficas	42
6. Anexos	51
Anexo A: Dados sociodemográficos dos participantes	52
Anexo B: Guião da Entrevista	54
Anexo C : Consentimento Informado	57

Introdução

Na sociedade contemporânea, as dimensões do trabalho e da família representam uma urgente necessidade de equilíbrio pela importância que assumem na vida dos humanos, especificamente na idade adulta, momento de entrada na atividade profissional e o assumir a opção de constituir família, com a inevitável saída da família de origem.

Para melhor compreender a relação trabalho - família é pertinente considerar a permeabilidade das fronteiras usadas para a transição de papéis (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). Quando as fronteiras são flexíveis, tornam-se mais permeáveis e integradoras, em oposição a quando são rígidas, que revelam maior impermeabilidade e resultam em segmentação (Ashforth et al., 2000). O equilíbrio entre papéis permite maior satisfação e bem-estar, bem como funcionalidade de papéis e menor interferência entre os mesmos (Clark, 2000). A proeminência dos papéis, neste caso, pode aumentar ou diminuir de acordo com a etapa da vida em que o indivíduo se encontra e com as tarefas de desenvolvimento ao longo da vida (Super, 1980).

As exigências do trabalho e a estrutura familiar na sociedade atual promovem desafios na gestão do equilíbrio trabalho-família e colocam dificuldades no equilíbrio dos papéis profissional e familiar (Allen & Paddock, 2015). Estudos destacam que o conflito trabalho-família está correlacionado com insatisfação laboral e intenções de *turnover* (Lu, Hu, Huang, Zhuang, Guo, Feng, Hu, Chen, Zou & Hao, 2017), salientando que os horários não convencionais, como fator determinante, pode intensificar este conflito (Allen & Paddock 2015; Tromp & Blomme, 2012). Craig e Powell (2011) concluíram que pais com horários não convencionais participam menos nas atividades/tarefas da esfera doméstica e familiar. Concretamente no setor hoteleiro, “nas cozinhas profissionais, os conflitos entre os domínios laboral e não laboral são tidos como condições normais à profissão” (Chuang & Lei, 2011, p.557).

A presente investigação surge do interesse em explorar e compreender a articulação dos papéis trabalho-família nos trabalhadores do setor da restauração, que praticam horário repartido, procurando encontrar as diferenças entre gerações.

A primeira parte, focaliza-se no enquadramento concetual do domínio em estudo, apresentando, partir da revisão da literatura, (a) a relevância e centralidade da família no desenvolvimento pessoal e social; (b) os significados do trabalho/atividade profissional na vida das pessoas; (c) a articulação dos dois papéis: família e trabalho; (d) a singularidade da articulação Família-Trabalho na atividade profissional da restauração, com horário repartido (e) e a descrição das gerações.

Na segunda parte, que se designa por estudo empírico, apresenta-se o objeto e objetivos específicos, questões de investigação, a metodologia utilizada, a caracterização dos participantes, os instrumentos e procedimentos de recolha de dados, bem como a apresentação e discussão de resultados articulada com a literatura. Na conclusão salientam-se os principais resultados do estudo, explicitando os seus contributos, limitações e futuros desenvolvimentos.

1. Enquadramento Concetual

1.1. Relevância e centralidade da Família no desenvolvimento pessoal e social

O primeiro contexto primordial e decisivo do ser humano é a família, onde se constroem as marcas singulares das identidades pessoais e sociais e ocorrem as aprendizagens estruturantes para o futuro, como membros de uma família, cultura e sociedade; ou seja, a família é o sistema primordial de mediação entre a sociedade e o indivíduo. A família é uma realidade percecionada como o contexto estável e securizante que permanecerá como tal, enquanto o ser humano viver. É o primeiro contexto de desenvolvimento e vinculação do indivíduo, assegurando a continuidade do ser humano, permite a aculturação e promove o seu desenvolvimento integral moldando os padrões de comportamento. São as experiências vividas no seio familiar que irão definir o capital psicossocial dos indivíduos no presente e no futuro (Gonçalves, 1997), transmitir os ideais, crenças e valores de acordo com a cultura onde se insere.

A família é o fator de referência, permitindo o processo de socialização natural (Amato & Keith, 1991), imprescindível para a constituição de membros ativos e integrados na sociedade e os prepara para a diversidade de circunstâncias que poderão surgir ao longo das suas existências. O conceito de família e a sua estrutura têm sofrido profundas transformações nas últimas quatro décadas, acentuando-se estas mudanças estruturais durante o século XXI, emergindo a realidade das novas configurações de família (Faria, 2012; Relvas & Alarcão, 2002). Em Portugal, foi a escolarização do pós-25 abril de 1974, que deu origem a uma reestruturação do construto família (Faria, 2012), registando-se profundas transformações no estatuto social das mulheres, como a entrada no mercado de trabalho e o direito ao divórcio (Torres, 1996). A estrutura tradicional de família sofreu alterações emergindo uma realidade complexa com as designadas novas configurações de família. Atualmente, esta definição respeita a união matrimonial com ou sem filhos/as, a união de facto com ou sem filhos/as, a família monoparental, entre outras (Faria, 2012). Dinisman, Andresen, Montserrat, Strózik e Strózik (2017) sugerem os fatores de dimensão económica familiar (que podem facilitar questões relacionadas com saúde e educação), a qualidade das relações desenvolvidas

no contexto familiar, o apoio, o afeto e a satisfação das necessidades básicas, como moderadores do bem-estar dos seus membros.

A família é um contexto complexo e multidimensional, caracterizado pela natureza relacional (construção da identidade familiar); é o espaço privilegiado de crescimento e preparação para os diferentes papéis que se irão assumir ao longo da vida, um contexto seguro de partilha e aprendizagem de regras e negociação interpessoal. É através da família que se aprende a relação com o *self* e com os outros/mundo, assim como a multiplicidade de papéis ao longo da vida (Gonçalves, 2008). A família é um sistema aberto constituído por 4 subsistemas cujas fronteiras estabelecem a diferenciação entre eles e deverão ser permeáveis para o desenvolvimento harmonioso e integral dos seus constituintes: (1) Subsistema individual - constituído pelas variáveis individuais instituídas pelas características pessoais e história de vida; (2) Subsistema conjugal - a união entre duas pessoas que caminham num projeto em comum onde a partilha das origens irá aflorar uma nova cultura familiar para a funcionalidade de todos os subsistemas adjacentes; (3) Subsistema parental - surge a partir do nascimento do primeiro filho; (4) Subsistema fraternal - é estabelecido aquando do nascimento de irmãos (Gonçalves, 1997).

Assim a família é central na vida do ser humano, não só por ser o primeiro contexto de desenvolvimento, mas também por se constituir como o porto seguro do indivíduo ao longo da vida; é o contexto das referências, dos valores, da aquisição das competências relacionais e não relacionais. É um contexto de centralidade única onde o ser humano constrói a sua identidade hoje e a partilha no decurso da vida.

Face a esta centralidade da família no desenvolvimento do ser humano, como pessoa e como cidadão participante do futuro das comunidades onde intervém, é imprescindível que este papel estruturante de vida seja preservado na articulação com outros papéis de vida como o profissional (Super, 1980). Sem família não poderemos constituir-nos como cidadãos que transformam o mundo, através do trabalho.

1.2. Significados do trabalho/atividade profissional na vida das pessoas

O trabalho é fundamental para a independência de cada um e respetiva inclusão social num determinado meio (Oliver, Tellado, & Bottom, 2014).

As mutações sociais, políticas e económicas implicam incontornavelmente uma transformação dos significados acerca do trabalho (Gonçalves & Coimbra, 2002). Este conceito sofreu evoluções na sua definição ao longo da história. Numa primeira abordagem destacava-se a natureza árdua e penosa do trabalho sendo este apenas visto como força motriz dos trabalhadores. Ao longo do tempo, o trabalho passou a servir não só para a autonomização do Homem - natureza extrínseca, instrumental - como fonte de subsistência mas também como fonte de valorização - natureza intrínseca, realização pessoal (Fernandes, 2014; Monteiro, 2015; Santos, Ferreira, Albuquerque, Almeida, Mendonça, Silva, & Almeida, 2010).

De acordo com Gonçalves (2006, 2007b, 2008) existem quatro dimensões nos significados atribuídos ao trabalho: (1) a dimensão da realização pessoal, onde o trabalho é percecionado como algo que aporta uma satisfação e realização pessoal; (2) a dimensão positiva, onde o trabalho é considerado como promotor de expectativas, oportunidades pessoais/sociais satisfatórias; (3) a dimensão económica, sendo percecionado como meio para assegurar a qualidade de vida pessoal e familiar, ou seja, o trabalho como fonte de remuneração; (4) a dimensão negativa, onde é fonte de preocupações, produtor de desgaste em termos pessoais e familiares, interferindo no assumir de responsabilidades familiares.

O trabalho é uma dimensão produtora da qualidade de vida pessoal e familiar, mas também poderá ser fonte de desgaste pessoal e produzir ruídos na articulação com a qualidade de vida familiar (Monteiro, 2015). Mudanças drásticas na natureza do trabalho e da estrutura familiar atual aumentaram as dificuldades na gestão do equilíbrio trabalho-família (Winslow, 2005).

1.3. Articulação dos papéis Trabalho-Família

Segundo Donald Super (1980), existe uma necessidade de articulação dos múltiplos papéis que acompanham o indivíduo ao longo do ciclo de vida (e.g., trabalho, família, entre outros). De entre os diversos papéis exercidos, os do trabalho e da família são reconhecidos como tendo uma valorização enfatizada na idade adulta. O equilíbrio entre papéis permite uma maior satisfação, bem como uma maior funcionalidade de papéis e menor interferência entre eles (Clark, 2000). Vários estudos manifestam interesse na interseção trabalho-família. A perspetiva proeminente na literatura assume uma

conceção negativa desta articulação, como por exemplo o conflito trabalho-família (CTF) e o *spillover* negativo (contaminação negativa), mas também se salienta uma perspetiva positiva, como por exemplo o enriquecimento, *spillover* positivo (contaminação positiva), facilitação e sinergia (Silva, 2017). Os significados relativos ao trabalho podem ser agrupados em quatro dimensões, como anteriormente revisto: (1) realização pessoal; (2) positiva; (3) económica; (4) negativa (Gonçalves, 2006). Por um lado, verifica-se que o conflito entre as duas dimensões é uma constante sempre que o indivíduo tem a necessidade de corresponder às expectativas de ambos os domínios (Carvalho, 2016); por outro lado, Grzymacz & Carlson (2007) propõem a participação simultânea em diferentes papéis, proporcionando ao sujeito uma diversidade de oportunidades e recursos que pode fomentar o crescimento e melhorar o desempenho nos papéis exercidos.

1.3.1. Paradigma Negativo

A definição do CTF segundo Greenhaus & Beutell (1985) apresenta o conceito como “uma forma de conflito interpapel no qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis. A participação num papel (familiar) torna mais difícil a participação no outro (profissional)” (pp.77). O equilíbrio de múltiplos papéis é uma tarefa árdua e provoca inevitavelmente tensão, constituindo o conflito trabalho/não-trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985). O conflito pode ter origem tanto no seio familiar, como no seio profissional com diferentes antecedentes e subsequentes (Byron, 2005; Schieman, Glavin & Milkie, 2009). Byron (2005) propõe ainda classificações diversas para os antecedentes, com origem nas variáveis de trabalho (e.g., flexibilidade de horários), variáveis do domínio não-trabalho (e.g., conflito familiar) e variáveis demográficas e individuais (e.g., género). Os antecedentes de um conflito num papel relacionam-se positivamente com a interferência a partir do mesmo, isto é, quanto maior o envolvimento com o trabalho, maior o conflito com a família.

De acordo com Greenhaus & Beutell (1985, pp.77), o conflito trabalho-família surge por diversos fatores: (a) *time-based* - o tempo dedicado aos requisitos de um papel dificulta o cumprimento dos requisitos de outro (e.g., o horário de trabalho não permite a prática de exercício físico); (b) *strain-based* - a tensão da participação num papel faz

com que seja difícil cumprir os requisitos de outro (e.g., pressão no trabalho pelo empregador condiciona o humor em casa); (c) *behavior-based* - comportamentos específicos exigidos por um papel dificultam o cumprimento dos requisitos de outro (e.g., no trabalho é necessário acelerar e em casa é necessária tranquilidade) .

Winslow (2005) ressalta o caráter indissociável dos domínios Casa–Trabalho, onde a persistência do conflito entre ambos resulta em *stress*, *turnover*, absentismo, *burnout*, insatisfação com o trabalho, família e vida em geral (Parasuraman & Greenhaus, 2002).

De acordo com Greenhaus e Powell (2006), a dificuldade de corresponder às expectativas de desempenho dos diferentes domínios simultaneamente, resulta num conflito que pode ser bidirecional pela Interferência Trabalho-Família (CTF) e Interferência Família-Trabalho (CFT) (Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005; Lassance & Sarriera, 2009). Para melhor compreender esta relação é pertinente considerar a permeabilidade das fronteiras usadas para a transição de papéis: quando as fronteiras são flexíveis são mais permeáveis e integradoras e quando são fortes revelam impermeabilidade e resultam em segmentação (Ashforth et al., 2000).

O CTF verifica-se quando as atividades/responsabilidades da esfera profissional interferem negativamente com a esfera familiar (Grandey et al., 2005; Lassance & Sarriera, 2009). O CFT, por sua vez, reflete-se quando as exigências/responsabilidades da esfera da família interferem negativamente na dimensão do trabalho. Estes conflitos podem ter consequências negativas como insatisfação no trabalho e/ou vida em geral, gerar absentismo, intenção de abandonar o emprego, entre outros (Lu et al., 2017). Contudo, apesar da natureza bidirecional do construto CTF, estudos revelam que a orientação do CTF é mais forte do que a orientação do CFT (Kossek & Lambert, 2005), ou seja, o impacto do papel do trabalho é maior na família do que o impacto do papel familiar no trabalho.

O construto de *Spillover* retrata as experiências (afetivas, competências, atitudes e comportamentos) no Trabalho ou Família que transbordam ou contagiam a Família/Trabalho e vice-versa, tratando-se de uma transferência bidirecional de valências, ações, tensões e crenças (Carvalho, 2016; Geurts & Demerouti, 2003). A satisfação num determinado domínio, afeta positivamente a satisfação noutros domínios, contribuindo para uma melhoria na qualidade de vida e satisfação com a vida em geral (Byron, 2005).

1.3.2 Paradigma Positivo

Silva (2017) reconhece que no paradigma positivo da articulação de papéis, o *Enriquecimento* apresenta maior valor empírico. Esta visão pressupõe que a “extensão das experiências de um papel melhoram a qualidade de vida noutro papel” (Greenhaus & Powell, 2006, pp.72).

Greenhaus & Powell (2006) consideraram, tal como no CTF, a bidirecionalidade do conceito. Assim, estes autores desenvolveram o *Enriquecimento* com três especificidades. A primeira é caracterizada pela identificação de cinco recursos obtidos pelo indivíduo na relação trabalho-família: (a) o aumento de capital social (e.g., comunicação, rede de contatos); b) o aumento de recursos psicológicos e físicos (e.g., perseverança, confiança, eficiência, bem-estar); (c) o aumento de flexibilidade (e.g., horários flexíveis); (d) o aumento de recursos materiais (e.g., dinheiro); e por último, (e) a conquista de competências e perspetivas (e.g., desenvolvimento de relações, estratégias de *coping*). A segunda especificidade diz respeito a dois mecanismos que favorecem este enriquecimento: o mecanismo instrumental - influência direta - e o mecanismo afetivo - influência indireta. O último pressuposto do modelo destaca os moderadores dos pontos anteriormente referidos, como exemplo temos a saliência do papel, a relevância percebida ou a consistência dos recursos. Posto isto, os sujeitos investem, de forma intencional, mais recursos nos papéis que consideram relevantes e significativos. Isto é, aplicam um recurso produzido num papel (A) para outro papel (B) (mecanismo instrumental), quando o papel (B) é mais significativo para as suas vidas (Greenhaus e Powell, 2006). Relativamente ao mecanismo afetivo, os autores acreditam que o efeito positivo de determinado papel (A) promove o elevado desempenho no papel (B) quando este é importante para o indivíduo (Greenhaus e Powell, 2006).

1.3.3. Singularidade da articulação família-trabalho na atividade profissional da restauração, com horário repartido

Segundo a Lei n.º 68/2013 de 29 de agosto, o período normal de trabalho são 8 horas diárias, ou seja, 40 horas semanais. O horário de trabalho mais comum começa entre as 07 e as 08 horas e termina entre as 16 e as 18 horas, com uma pausa para almoço que varia entre 60 a 90 minutos (Boisard, Cartron, Gollac & Valeyre, 2003).

No setor da restauração o horário não corresponde ao convencional. Este horário é descontinuado/bipartido, ou seja, começa entre as 9h30m e as 11h30m, terminando o primeiro turno entre as 14h30m e as 15h30m, com um intervalo até às 18h30m e, por fim, acaba entre as 22h30m e as 23h30m, salvo vésperas de feriado e fins-de-semana em que o horário se poderá prolongar (Padilha & Grande 2011).

Portanto, este setor é reconhecido pelo horário repartido, inflexível e irregular. Para além disso, é também comumente associado às inevitáveis horas extraordinárias, que pressupõem uma sobrecarga de trabalho que ultrapassa muitas vezes o limite legal estabelecido, originando consequências negativas no contexto familiar - redução do tempo de lazer, principalmente ao fim de semana onde o tempo livre é geralmente escasso (Brauchli, Bauer & Hämmig 2011; Craig & Powell, 2011; Karatepe & Uludag, 2007; Khan, 2012; Tromp & Blomme, 2012). Andrade (2013) salienta a interdependência das esferas do trabalho e da família, sugerindo-se a interferência negativa entre as dimensões pela natureza do conflito, intimamente ligado à articulação de papéis (Hill, 2005). Craig & Powell (2011) compararam sujeitos que exercem a parentalidade com horário laboral convencional e não convencional, tendo concluído que estes últimos dispõem significativamente mais tempo a trabalhar, o que resulta numa menor disponibilidade para as tarefas domésticas e convívio com os filhos. Neste ponto, urge ainda realçar o facto da literatura preconizar diferenças significativas no que respeita ao género, nomeadamente, na distribuição das tarefas domésticas e no cuidado com os filhos, traduzindo-se numa sobrecarga de papéis para as mulheres (Andrade, 2013; Fernandes, 2014).

Quando a organização permite flexibilidade e presta apoio aos trabalhadores, estes apresentam maior compromisso, comprometimento afetivo, eficácia e desempenho, permitindo a redução do conflito na articulação dos papéis trabalho-família (Hill, 2005; Mills, Matthews, Henning & Woo, 2014). Existem, portanto, variáveis relativas à esfera profissional que podem melhorar a adaptação ao horário laboral (Blomme, Rheede & Tromp, 2010). Com isto, no equilíbrio da gestão entre o trabalho e a família, pode identificar-se eficácia e satisfação profissional, bem-estar, motivação e comprometimento nas tarefas (Rantanen, Kinnunen, Mauno & Tement, 2013; Teixeira, 2017). Segundo a Teoria das Exigências-Recursos no Trabalho proposta por Bakker &

Demerouti (2014), o envolvimento, entusiasmo e dedicação são diretamente afetados pelo ambiente da esfera profissional.

1.4. Gerações

Este estudo pretende retratar duas gerações, designadamente, a geração *Baby Bommer (GBB)* e a geração *Y (GY)*, com o propósito de identificar diferenças na percepção de significados e articulação de papéis na relação Trabalho-Família.

A GY nascida entre 1978 e 1994 (Shah, 2015) revela maior interesse pelo desafio e possibilidade de crescimento de carreira na indústria hoteleira (Parry & Urwin, 2011) relativamente à geração *Baby Boomers (GBB)*, nascida entre 1946 e 1964 (Shah, 2015), que privilegia a segurança no trabalho assim como o equilíbrio das dimensões profissional e familiar. Destaca-se ainda um maior comprometimento afetivo e valorização do trabalho revelado pela *GBB* e uma maior intenção de rotatividade por parte da GY, segundo os estudos realizados com trabalhadores de hotelaria.

Kosseck, Lautsch e Eaton (2005) salientam a consideração de diferenças de idade na hierarquia da importância de papéis (*e.g.*, trabalho, casa, estudo, serviços, tempos livres, entre outros). Um dos fatores que condiciona estas diferenças é a maturidade, que influencia, desta forma, a saliência de papéis (Bellavia & Frone, 2005). Outro fator condicionado pela idade é o envolvimento emocional - o comprometimento com o trabalho pode ser negativamente afetado pelo nascimento de um filho (Nevill & Super, 1986). Ter um cônjuge e filhos gera responsabilidades que podem provocar competição entre diferentes áreas. Além disto, a literatura realça a presença de filhos como estando intimamente correlacionada com o CTF (Grzywacz & Marks, 2000; Mennino, Rubin, & Brayfield, 2005), assim como outros estudos sublinham uma maior interferência na relação Trabalho-Família em indivíduos casados.

De acordo com a literatura, constatou-se que o CTF está relacionado com o tempo disponível para a vida profissional, logo, prevê-se que quanto mais tempo o indivíduo estiver no exercício das suas atividades laborais, maior será a probabilidade de interferência negativa na esfera da família - como o setor da restauração é reconhecido pelas longas jornadas de trabalho, espera-se observar indicadores de CTF.

Após esta breve incursão pelo estado da arte, focalizada no objeto de estudo em análise: a articulação de papéis, trabalho/familiar, especificamente em trabalhadores de

restauração com horário repartido, nesta II Parte, designada por Ensaio Empírico, apresentam-se os vários momentos do desenvolvimento do estudo exploratório que se pretendeu realizar como um modesto contributo para a investigação em Portugal, face à ausência de estudos neste domínio de investigação.

2. Ensaio Empírico

2.1. Objeto, objetivo específico e questões da investigação

O objeto desta investigação consiste em compreender e explorar a realidade da articulação de papéis entre o trabalho–família nos profissionais do setor da restauração com a especificidade do horário repartido e procurar identificar diferenças entre gerações. Como objetivos específicos, esta pesquisa exploratória visa: (a) Compreender qual o perfil sociodemográfico (nível socio-económico e cultural) dos profissionais do setor da restauração com horário repartido nos participantes do estudo; (b) Sinalizar os fatores que motivam a entrada e a permanência dos profissionais neste setor de trabalho; (c) Perceber como estes profissionais realizam a articulação Trabalho-Família com a especificidade do horário repartido, nomeadamente na geração BB (profissionais mais velhos, nascidos até ao ano 1960) e na geração Y (mais jovens, nascidos sobretudo a partir da década de noventa); (d) Compreender quais são as estratégias utilizadas para fomentar o equilíbrio entre os dois contextos (Trabalho e Família).

Face aos objetivos formulados, pretende-se responder às seguintes questões de investigação:

- (1) Haverá um perfil socioeconómico e cultural específico nos profissionais do setor da restauração com horário repartido, nos participantes deste estudo?
- (2) Existirão motivações singulares subjacentes à entrada e permanência destes profissionais neste setor de trabalho?
- (3) Registrar-se-ão diferenças na articulação Trabalho-Família entre os profissionais mais jovens e mais adultos?
- (4) Como realizam e que estratégias são utilizadas na articulação dos papéis trabalho-família pelos profissionais da restauração com horário repartido?

2.2. Metodologia do estudo

A escolha do método a utilizar deve contemplar o fenómeno a ser investigado, bem como os objetivos que a investigação pretende alcançar. Esta investigação tem, por um lado, uma natureza exploratória e, por outro lado, uma natureza descritiva. A natureza exploratória advém da reduzida informação sobre a especificidade do horário laboral e

da necessidade em se procurar informação para esclarecer aspetos que carecem de resposta (Berg, 2001); enquanto a natureza descritiva surge da descrição que se pretende sobre a realidade vivida pela população em estudo (Yin, 2010).

Deste modo, a metodologia qualitativa parece ser a mais indicada para a presente investigação, pois permite uma abordagem livre para exprimir sentimentos, pensamentos e significados sem o condicionamento de questões estruturadas (Sampieri, Collado & Lucio, 2006).

2.1.1. Características dos participantes

Os dados foram recolhidos junto de 12 trabalhadores do setor da restauração, mais especificamente empregados de mesa cujas funções compreendiam: “pôr mesas colocando toalhas, pratos, guardanapos, copos e talheres; receber clientes, apresentar a ementa e lista de bebidas; aconselhar na escolha de pratos e bebidas; tomar nota da escolha do cliente e transmitir à cozinha ou ao bar; servir pratos e bebidas, limpar mesas, levar loiças e talheres para a cozinha; apresentar contas, receber pagamentos e operar com terminais de venda e caixas registadoras” (INE, 2011, p. 269). O período de antiguidade na profissão variou entre 7 a 49 anos. Outro critério de inclusão utilizado foi experiência mínima de cinco anos, pois pretendeu-se excluir da amostra trabalhadores que recorram à atividade como meio de suprir necessidades momentâneas ou sazonais.

Os participantes têm idades compreendidas entre os 27 e os 65 anos, sendo seis do género feminino e seis do género masculino, todos de nacionalidade portuguesa. No que concerne ao estado civil, três são divorciados, três casados, quatro em união de facto e dois solteiros. Os níveis socioeconómicos percecionados pelos participantes são, designadamente, médio (3), médio baixo (6) e baixo (3). Todos os participantes residem e trabalham na zona do Grande Porto. O Anexo A apresenta detalhadamente o perfil sociobiográfico de cada participante, de forma a complementar esta informação.

2.1.2. Instrumentos e forma de recolha de dados

A recolha de dados foi realizada com recurso à condução de entrevistas semiestruturadas com os doze participantes.

Para a entrevista, foi elaborado um guião, de forma a garantir a sua estrutura lógica e também para promover uma oportunidade onde o participante é encorajado a falar livremente, sem qualquer tipo de restrição (Given, 2008). Este guião de entrevista é composto por diversas questões que foram elaboradas tendo em conta o objetivo do estudo e a revisão da literatura (cf. Anexo B). Num primeiro momento foi sucintamente descrito aos participantes o objetivo da investigação, solicitando autorização para o registo áudio, seguindo-se um conjunto de questões relativas aos dados demográficos, e finalizando com as questões abertas, e com um agradecimento pela sua disponibilidade e contributo para o estudo.

Após a construção do instrumento de recolha de dados, foi realizado um teste piloto (Breakwell, Hammond, Fife-Schaw, & Smith, 2006), uma entrevista piloto, com recurso à reflexão falada com um participante que preenchia os requisitos do estudo, com o propósito de melhorar alguma questão que pudesse não estar clara. Verificou-se a necessidade de alguns reajustes que permitiram melhorar a qualidade das respostas.

2.1.3. Procedimentos de recolha de dados

Primeiramente recorreu-se a um conjunto de restaurantes, de forma aleatória, com um único requisito obrigatório: ter o período de descanso entre almoço e jantar em que o restaurante se encontra encerrado. O contato iniciou-se sempre com o gerente/responsável de cada restaurante, sendo-lhe explicado o objetivo do estudo e sendo solicitada autorização para abordar a disponibilidade dos colaboradores, presencialmente entre as 10h e 11h, e/ou entre as 15h e 17h, de modo a não interferir com a atividade laboral. Para a realização da entrevista foi marcado o horário de acordo com a conveniência de cada participante. Todas as entrevistas decorreram nos respetivos locais de trabalho, fora do horário de funcionamento, e numa área mais reservada. Após o primeiro contato com os participantes, foram explicados os objetivos do estudo, pedida autorização formal para gravação de áudio através do consentimento informado (cf. Anexo C), instrumento fulcral onde constam aspetos relativos ao propósito e objetivo do estudo, a participação voluntária, os limites de anonimato e respetiva utilização dos dados (APA, 2010). As entrevistas foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas, servindo como fonte primária de análise de dados pelo

entrevistador (Given, 2008). A duração das mesmas variou entre 32 minutos no mínimo e 48 minutos no máximo.

No final da recolha dos dados para a investigação, agradeceu-se a disponibilidade dos participantes, lembrando a relevância do seu contributo e assegurando, novamente, o anonimato antes do entrevistador deixar o entrevistado (Chell, 2004), e sendo disponibilizada a posterior entrega dos resultados finais.

2.1.4. Opção de tratamento de dados: análise de conteúdo de tipo categorial

Com o objetivo de organizar e analisar a informação obtida através das entrevistas, utilizou-se o software NVivo 11 (QSR), para a operacionalização e análise de conteúdo (Bardin, 2011), técnica que permite um exame do material, codificando-o de forma a que a informação esteja toda organizada em diferentes categorias. O corpus de análise traduziu-se na totalidade da transcrição das entrevistas. A unidade de registo adotada foi o tema, enquanto a unidade de contexto foram as entrevistas. Seguindo os princípios de Bardin (2011), a análise de informação teve início com a leitura flutuante do material a analisar, que permitiu a familiarização com os dados e uma maior facilidade na organização dos mesmos. Posteriormente, desenvolveu-se um sistema de categorias misto, com categorias elaboradas tanto numa lógica dedutiva (isto é, a partir da revisão literatura (Bardin, 2011)) como indutiva, bem como das interpretações fruto da presente investigação (Brandão, 2010), tendo sido alvo de várias modificações ao longo da elaboração do projeto.

Da análise de dados efetuada foi possível obter um sistema de categorias com um total de 88 categorias. Dessas categorias, 7 são de 1º nível, que se dividem em 39 categorias de 2º nível e que se subdividem em 42 categorias de 3º nível (cf. Anexo D).

Ao longo do processo de codificação procurou assegurar-se critérios como a homogeneidade, objetividade e pertinência, tendo sido elaborada uma definição operacional de cada categoria (Bardin, 2011).

Para assegurar a qualidade das inferências, transcreveu-se na íntegra todas as entrevistas, realizaram-se fichas de entrevista para que toda a informação ficasse contida e perceptível, bem como diários de bordo, para sustentar a investigação (Bogdan & Biklen, 1994; Lincoln & Guba, 2000). No Anexo D, está descrito o sistema de categorias emergente da análise das entrevistas.

3. Apresentação e discussão dos resultados

O terceiro capítulo tem como objetivo primordial expor e interpretar os resultados obtidos no estudo e fazer uma discussão dos mesmos, em articulação com a revisão da literatura. Apresenta-se dividido em cinco temas de acordos com as Questões de Investigação previamente definidas.

3.1. Características sociodemográficas dos profissionais do setor da restauração com horário repartido dos participantes no estudo

No quadro 1 podemos observar o perfil sociodemográfico dos participantes da presente investigação.

Participante	Idade	Género	Estado civil	Nº Filhos	Perceção NSE	Experiência profissional	Escolaridade	Geração
P1	56	F	Divorciado	1	Baixo	42 anos	6º ano	GBB
P2	60	F	Divorciado	1	Baixo	45 anos	6º ano	GBB
P3	62	F	Divorciado	1	Baixo	40 anos	4º ano	GBB
P4	27	F	União facto	0	Médio baixo	7 anos	12º ano	GY
P5	30	F	Solteira	0	Médio baixo	10 anos	12º ano	GY
P6	33	F	União facto	0	Médio baixo	14 anos	12º ano	GY
P7	58	M	Casado	1	Médio	49 anos	6º ano	GBB
P8	59	M	Casado	2	Médio	44 anos	6º ano	GBB
P9	65	M	Casado	3	Médio	49 anos	4º ano	GBB
P10	29	M	União facto	0	Médio baixo	7 anos	Licenciatura	GY
P11	30	M	União facto	0	Médio baixo	9 anos	12º ano	GY
P12	30	M	Solteiro	0	Médio baixo	11 anos	12º ano	GY

Quadro 1.

Este estudo procurou intencionalmente participantes que representem pelo menos duas gerações distintas para as comparar e que estivessem no exercício profissional pelo menos há 5 anos. Procurou-se equilibrar a amostra relativamente ao **género** (6 participantes femininos + 6 participantes masculinos) sendo cada grupo de 6 subdividido em 3 participantes da GBB e 3 da GY).

A **idade** dos participantes é bastante polarizada: um grupo situa-se na faixa entre os 27 e 33 anos, no outro as idades variam entre 52 e 65 anos.

Relativamente ao **estado civil**, na GBB verificam-se diferenças quanto ao género, sendo os participantes do género masculino casados e as entrevistadas, divorciadas. Na GY quatro participantes vivem em união de facto e apenas dois são solteiros, sem relacionamentos amorosos, e vivem com os pais.

Na GBB (o grupo dos profissionais mais velho) identificamos uma disparidade da percepção do **NSE**, relativamente género: apesar da escolaridade de todos se situar entre o 4º (2 participantes) e 6º ano (4 participantes), o género masculino percebe o seu NSE como médio, enquanto o género feminino enquadra-se num NSE baixo.

Esta discrepância poderá ser explicada pelo facto de as mulheres serem famílias **monoparentais** não dispoñdo de apoio/suporte de mais um elemento (marido/companheiro) para contribuir para economia familiar; enquanto que no género masculino as famílias são de duplo rendimento garantindo uma qualidade de vida superior em relação àqueles que sozinhos fazem face às despesas.

De acordo com as entrevistas, para todos os participantes, a área de restauração foi o primeiro contacto com o trabalho. A partir da informação acerca da **experiência/antiguidade**, podemos observar a GY entrou no mercado de trabalho entre os 19 e os 22 anos e a GBB, com idade mais precoce, entre os 13 e os 16 anos.

A **experiência profissional** na área da restauração na GBB varia entre 17 a 49 anos, no GBB entre 7 a 14 anos. Todos os elementos que participaram no estudo têm **horário** de trabalho repartido semelhante: o 1º turno começa entre as 10/11h até às 14/15h, retomando o segundo turno às 18/19h até às 22.30/23.30. Contudo, nos **finis de semana** e vésperas de feriado estes horários podem ser prolongados até às 24h/1 da manhã. Todos os participantes da GBB apenas têm 1 **folga**, enquanto a maioria dos participantes da GY dispõe de uma folga e meia ou duas, sempre durante a semana; para

alguns é um dia fixo, para outros poderá ser rotativa, entre a 2^a e a 5^a feira; pois todos trabalham ao fim de semana e feriados.

Alguns participantes (4) **vivem perto do trabalho** para onde se deslocam a pé; os que moram mais longe (8), dois têm carro que usam para as deslocações, e os restantes (6) precisam de utilizar transportes públicos demorando entre 30 minutos a 45 minutos para chegar a casa.

Respondendo à questão inicial, *se haverá um perfil sociocultural específico na restauração*, o que se verifica neste grupo de participantes é que a geração mais velha tem uma escolaridade baixa e um NSE baixo e médio baixo, enquanto que a geração mais nova tem níveis de escolaridade mais elevados como o Ensino Secundário (inclusive um participante tem Licenciatura) e a perceção de um NSE baixo e médio abaixo. Parece, sobretudo nos mais novos, que a restauração surge como a possibilidade de aceder ao mundo do trabalho como forma de sobrevivência, face ao desemprego e à precarização do mesmo.

3.2. Fatores que motivam a entrada e a permanência neste setor profissional

Os participantes da GBB entraram no setor da restauração pela **facilidade de acesso**, [e.g., “ (...) *não sendo necessários grandes requisitos* (P9)], e pelo **abandono escolar** precoce [e.g., “*Comecei a trabalhar bem novinho, eu não queria estudar e como a minha mãe trabalhava num restaurante comecei a ir para lá ajudar...e assim foi, não conheço outra coisa e não quero*” (P8)], e relatam [e.g., “ (...) *era o que havia para fazer, sem estudos, era preciso trabalhar e depois fui ficando*” (P2)] e como eram muito novos não tiveram outras experiências profissionais [e.g., “ (...) *não sei fazer mais nada e com a minha idade... sabe como é...tomara eu*” (P1)].

A GY considera a entrada neste setor como uma **oportunidade de fácil** acesso ao mundo do trabalho, não sendo exigidas competências especializadas e por ser uma área com grande e constante **oferta no mercado de trabalho** [e.g., “ (...) *é fácil aprender a ser empregado de mesa, não é preciso muito*” (P4)], [e.g., “ (...) *andei muito tempo à procura de trabalho, está muito mal de empregos*” (P12)] e pelo **gosto na área**, pelo **contato com o público** [e.g., “*Eu gosto muito de fazer o que faço, conheço tanta gente...o contato com as pessoas é bom*” (P6)].

As motivações para a permanência no setor prendem-se com o **reconhecimento público** através dos clientes [e.g., “(...) *os clientes reconhecem o nosso trabalho e isso é gratificante é o que motiva para aguentar a pressão*” (P6)], [e.g., “(...) *há clientes e clientes mas é muito bom quando nos elogiam, e dá ânimo*” (P11)] necessidade de fazer **currículo** [e.g., “(...) *é um verdadeiro sacrifício com este horário mas é importante para o currículo (...)*” (P4)], de acordo com Parry & Urwin (2011) a GY demonstra interesse pelo crescimento profissional na indústria hoteleira ; a **relação com colegas de trabalho** é comparada ao construto de família [e.g., “(...) *aqui nesta casa somos 29, isto também é família, fazemos todos um esforço, um trabalho em equipa* (P7)], [e.g., “(...) *os meus colegas de trabalho são como se fossem da minha família, temos uma boa relação...fora da hora de lodo claro, é motivante quando trabalhamos todos para o mesmo*” (P12)] e o **comprometimento** através da dedicação [e.g., “(...) *é preciso haver dedicação, no trabalho e na família e assim as coisas correm bem um empregado de mesa não pode só servir às mesas tem que fazer tudo, tem que se ser polivalente*” (P9)]. Estas categorias enquadram-se numa dimensão positiva associada aos significados do trabalho (Gonçalves, 2006).

Padilha & Grande (2011) reconhecem a centralidade do trabalho como meio instrumental para o alcance dos objetivos, indissociáveis da natureza intrínseca ao trabalho, independentemente da supremacia da atividade profissional em detrimento da esfera familiar. Ambas gerações referem a entrada nesta área pelo desejo de alcançar **autonomia e independência financeira** [e.g., “(...) *sem trabalho nada feito, é preciso trabalhar para não depender de ninguém*” (P11)] [e.g., “(...) *o trabalho é o que faz de mim uma pessoa autónoma, foi por isso que sempre quis trabalhar e é por isso que me aguento aqui*” (P3)], [e.g., “(...) *é muito importante ser independente e para isso temos que trabalhar e não fazer corpo mole*” (P8)]. Observa-se, a partir dos discursos, a relevância que os participantes atribuem à dimensão económica do trabalho (Gonçalves, 2006).

Respondendo à segunda questão de investigação, *existirão motivações singulares subjacentes à entrada e permanência destes profissionais neste setor de trabalho*, constata-se que os fatores comumente destacados por ambas as gerações, são de natureza económica, bem como a facilidade de acesso ao mercado de trabalho. Na GBB salienta-se que o abandono escolar precoce acelerou a responsabilidade profissional

enquanto que a *GY* referiu motivações de realização pessoal; no que concerne à permanência no setor, observam-se além da natureza instrumental do trabalho, princípios de comprometimento organizacional dos *Baby Boomer* e valorização através do *feedback* positivo dos clientes para a *GY*.

3.3 A articulação Trabalho-Família em profissionais de restauração com horário repartido e eventuais diferenças entre as gerações BB e Y

Para a *GY* o **horário** em questão, repartido, foi alvo de muitas referências relativamente à **perda de tempo útil** para os amigos [e.g., “(...) *com horário repartido não dá para fazer absolutamente nada, naquela folga da tarde não tens companhia porque os teus colegas estão a trabalhar, e não tens companhia*” (P11)], **convívios sociais** [e.g., “(...) *com este horário não me apetece fazer nada, já não tenho tantos amigos porque nunca tenho tempo, não vou a jantares de aniversário, porque estou sempre a trabalhar aos jantares nos fins-de-semana*” (P4)], também é apontado como apontado como **desgastante a nível emocional e físico** [e.g., “(...) *é um desgaste emocional e físico que pouca gente aguenta, porque nunca estás tranquilo, estás preocupado com a hora que saís, a hora que tens que voltar a entrar e a hora que vais sair novamente*” (P10)], a **pressão psicológica** [e.g., “(...) *é muita pressão psicológica, às vezes saímos mesmo tarde e temos que voltar cedo na mesma, sinto que trabalho o dobro das outras pessoas, é muito stress*” (P6)], **incerto e limitante** [e.g., “*Nunca tens certezas de nada nunca podes combinar nada, mesmo que tenhas um horário repartido é um horário em que vais estar supostamente livre à tarde, mas não sabes, nunca sabes a que horas vais sair...tudo depende dos clientes*” (P12)]. É perceptível nestes discursos a dimensão física e emocional negativa associada ao trabalho (Gonçalves, 2006) pela natureza da conceção do horário dividido. Do mesmo modo, a literatura destaca as implicações negativas e a baixa satisfação no que diz respeito ao horário repartido, devido à redução do tempo livre para atividades extra laborais, assim como à sobrecarga causada pelo mesmo (Brauchli et al., 2011; Craig & Powell, 2011; Karatepe & Uludag, 2007; Khan, 2012; Tromp & Blomme, 2012).

A *GY* apresenta **dificuldades** na articulação da **vida profissional** com a **vida social** [e.g., “(...) *sinceramente ainda custa, mas é tudo uma questão de hábito,*

infelizmente (...) habituamo-nos a tal horário, a tal rotina e acabamos por esquecer outras coisas, tempo livre, amigos“ (P11)]; a articulação com a **disponibilidade do/a companheiro/a** [e.g., *“(...) quando não dá para conciliar as folgas, só estamos juntos durante a noite a beber copos e isso porque quando ela está a trabalhar e ela sai mais tarde*“ (P12)], apesar de não manifestar CTF revela insatisfação pela escassez de tempo para realizar atividades prazerosas.

A ausência de CTF poderá derivar do descomprometimento familiar pela inexistência de descendentes, como ainda não têm filhos apenas especulam a dificuldade de se imaginarem nesse cenário com a atual rotina (Matias, Andrade & Fontaine, 2012), [e.g., *“(...) quer dizer já é difícil ter tempo útil para namorar e estar com os amigos, com filhos não posso ter este horário, é impossível*” (P6)]. Manifestam ainda **receios** face à gestão da função de **parentalidade** pelo horário praticado que dificulta a **disponibilidade de tempo** [e.g., *“(...) com este horário acredito que seja complicado quando for casado, lidar com a mulher e filhos e o crescimento do filho, acho que o meu maior medo é mesmo o acompanhamento do filho*” (P10)], [e.g., *“(...)como é que podíamos ter filhos? não dá, talvez um dia se a vida melhorar, agora não temos tempo*”(P12)], pela falta de **retaguarda** familiar para dar apoio [e.g., *“(...) não tenho mãe para me ajudar*” (P4)] e por **razões financeiras** [e.g., *“(...) antes de pensar em ter filhos tenho que arranjar dinheiro claro*”(P5)]. Segundo Harris & Giuffre (2010), as mulheres no setor da restauração adiam a maternidade para se manterem ativas na profissão ou então mudam de carreira para procurarem estabilidade e redução de horário que lhes permita conciliar trabalho-família. As mulheres têm medo de engravidar pela conjuntura incerta que se apresenta, pela percepção de incompatibilidade entre os papéis laborais e familiares de acordo com a análise de Meloury & Signal (2014). O projeto família aparece aqui pelos jovens como uma miragem, não é que não o almejem mas não se atrevem a pensar nisso mediante as condições atuais, principalmente pela sobrecarga de horário e pelos rendimentos insuficientes face à economia atual adiando esse projeto de vida até alcançarem **independência financeira** [e.g., *“(...)independência financeira para poder ter uma casa, um carro e poder dar alguma coisa aos meus filhos*“ (P12)] e **mudança no horário** [e.g., *“(...) “torna-se mais complicado este horário com filhos, tenho que ter horário seguido senão não é possível ter filhos*“ (P4)].

A GBB revela algumas diferenças relativamente ao género, à conciliação das esferas trabalho-família de acordo com a especificidade deste horário. Os participantes do género masculino referem que a família está adaptada aos **horários** e **ausências**, [e.g., “(...)a família está habituada...é assim, é o trabalho, é nós agarramos um projeto e cumprimos “ (P7)], [e.g., “Quando a família apoia o trabalho só pode correr bem (...)” (P9)] retratando a **aceitação** e **compreensão** da família (Grzywacz & Marks, 2000) o que sugere o *Enriquecimento* família trabalho, onde a qualidade de um papel (e.g. família) melhora a qualidade do outro papel (e.g. trabalho) e promove um impacto positivo entre ambas áreas de vida de acordo com Greenhaus & Powell (2006); às excessivas **horas extras** [e.g., “(...)as vezes trabalho das 10h até as 2 da manhã...e a menina pergunta se isso interfere com a minha mulher...não, não interfere“ (P7)], não reconhecem a profissão ou o horário como fator condicionante para terem filhos, negando qualquer conflito [e.g., “A profissão não foi impedimento para ter filhos, tivemos quando tivemos de ter“ (P9)].

Enquanto as participantes do género feminino salientam a **dificuldade em ter relacionamentos** pelas ausências devidas ao trabalho [e.g., “(...) eu divorciei-me porque casei com o trabalho e claro ninguém aguenta; os homens querem as mulheres em casa e nós aqui, sabe como é, nem almoço nem jantar é sempre a trabalhar“ (P3)]; pela **incerteza dos horários** de saída e o **impacto nos cuidados com os filhos** [e.g., “(...) o pior para mim é saber que não dei ao meu filho toda atenção que ele merecia, coitadinho, tantas vezes chegava a casa e já estava a dormir (...) ele queria sempre esperar por mim mas às tantas adormecia“ (P2)]. Vários estudos demonstram a saliência da exclusividade dos papéis de cuidador (dos filhos) e das tarefas domésticas como responsabilidade do género feminino, independentemente da entrada/permanência no mercado de trabalho remunerado (Aboim, 2010; Andrade, 2013), sendo as mulheres as principais responsáveis pela tarefa educativa dos filhos (Gonçalves & Coimbra, 2007a). Consequentemente as mulheres trabalham mais horas, não pagas, enquanto os homens trabalham mais horas remuneradas (Aboim, 2010).

Os discursos lamentam [e.g., “a **sobrecarga** de trabalho para as mulheres. Os homens passam sempre a pasta dos filhos e das tarefas domésticas para as mulheres” (P2)], salientam a dificuldade em gerir o tempo para **cuidar da casa** [e.g., “(...) manter a casa limpa só com uma folga não é pêra doce, acredite, ninguém ajuda“ (P3)], [“às

vezes chego a casa e já não tenho paciência para aturar ninguém...sinto-me tão esgotada do trabalho (P1)], os desafios da **monoparentalidade** são evidentes nas participantes femininas da GBB e também o conflito entre papéis quando levam para casa a impaciência do cansaço do trabalho (Silva, 2017). Relatos de **depressão** e desanimos após o stress do trabalho [e.g., (...)” *às vezes sinto-me mesmo em depressão e o meu filho que o diga, depois de longas horas a trabalhar chego a casa e imploro com tudo...e não me apetece fazer nada* (P1)], [*“Depois de um dia inteiro a trabalhar num vai e vem louco, chego a casa e só quero dormir, às vezes parece que sinto que tenho uma depressão* (P3)] quando existe conflito ao nível profissional com consequências na esfera familiar identificam-se sentimentos de depressão (Andrade, 2016).

O **horário repartido** impõe uma interrupção no período de trabalho que obriga a uma pausa/intervalo que ronda entre as 3 e 5h [e.g., (...) *temos o intervalo lá para as 14/14.30 até às 18.30*” (P9)]. A GBB do género masculino, geralmente, nesse intervalo aproveita para estar com os amigos, pois admite que o tempo é pouco para ir a casa [e.g., “(...) *vou ao café e fico lá com os amigos a beber uma cerveja, não dá tempo para ir a casa*” (P8)], ou para as **atividades de lazer** [e.g., “(...) *quando posso pego na mulher e vamos passear, ela já está reformada e por isso está sempre em casa*” (P7)]. As mulheres independentemente da **distância** trabalho-casa ocupam esse intervalo com as **tarefas domésticas** [e.g., “(...) *vou a casa faço as camas, trato da roupa, passo a ferro, tem que ser assim um bocadinho todos os dias*” (P2)], [e.g., “(...) *não fico aqui, costumo aproveitar para tratar da casa e se for preciso fazer compras*” (P3)]. A GY queixa-se do **cansaço físico** e pouco tempo para recuperar [e.g., “(...) *este horário não é possível a longo prazo, além de condicionar muito a vida, também acumula muito cansaço*” (P10)], para **dormir** [e.g., “(...) *aproveito para dormir*” (P5)] e **recuperar energia** [e.g., “(...) *Venho até casa descansar um bocado, durmo, quase que nem janto (...) às vezes trabalho 9 dias seguidos é terrível*” (P6)].

Em conformidade com os estudos existentes a prática de horários prolongados e horas extraordinárias, próprios da profissão em causa, limita no tempo as atividades fora do trabalho, não apenas pelo horário em si mas também pelo espaço ocupado no tempo (Blomme et al., 2010; Chiang, Birtch & Kwan, 2010; Chambel, 2014; Craig & Powell, 2011) sendo este horário da indústria hoteleira um forte indicador para a emergência do CTF (Tromp & Blomme, 2012). O cansaço físico e mental, a extensão do horário de

trabalho bem como a sobrecarga intrínseca, são os ingredientes comumente encontrados nesta atividade laboral (Padilha & Grande, 2011).

Identifica-se na GBB opiniões diferenciadas sobre a **satisfação profissional** entre os participantes do género masculino [e.g., “*o meu trabalho dá-me satisfação, gosto muito do que faço*” (P8)], [e.g., (...) “*tenho prazer no naquilo que faço*” (P9)], [e.g., “*se não gostasse o que andava aqui a fazer?*” P7] A GBB demonstra envolvimento e **comprometimento** no trabalho e apresenta um sentido de eficácia, com capacidade para lidar com as **exigências do trabalho** (Lisbona, Francisco & Francisco, 2009), e os participantes do género feminino [e.g., “*(...) faço isto porque ao menos há sempre trabalho, menos há sempre trabalho, mas gostava de ter outro trabalho, mas com a minha idade já não me querem em lado nenhum*” (P1)] , [e.g., “*Já são muitos anos, já gostei do que fazia mas agora estou farta de clientes*” (P3)]. Segundo os dados recolhidos podemos observar que quando existe uma relação de **proximidade com a entidade patronal** há um maior envolvimento e comprometimento da parte do trabalhador e ainda um equilíbrio nas esferas trabalho família [e.g., “*Então se o patrão me facilita e quando a minha filha faz anos até me dá meio dia eu depois só tenho é de me esforçar para compensar essa perda de trabalho*” (P8)]. Identificam-se as características do ambiente de trabalho como moderadores do *stress* e do conflito como por exemplo, o **apoio dos colegas** de trabalho, o **apoio do empregador** (Carvalho, 2016). O suporte organizacional é um moderador do CTF (Kossek, Pichler, Bodner & Hammer, 2011). A presença de recursos da esfera profissional (suporte emocional, social e instrumental), funcionam como moderadores e ativam a motivação e comprometimento para com a entidade empregadora (Santos, 2016). O comprometimento afetivo e a satisfação profissional pode resultar do enriquecimento do trabalho, “quanto maior a satisfação no contexto de trabalho menor será a interferência negativa no contexto familiar, beneficiando a relação entre papéis”(Greenhaus & Powell, 2006, pp.77).

Pode-se observar o conceito *engagement*, onde é saliente vigor (elevado nível de energia, resistência e persistência), a dedicação (comprometimento no trabalho, sentimento de pertença) e absorção (concentração e envolvimento que impede o desapego ao trabalho) nos discursos dos entrevistados da GBB (Hakanen & Schaufeli, 2012; Teixeira, 2017). De acordo com a Teoria das Exigências-Recursos no Trabalho

(Bakker & Demerouti, 2014) o grau de energia dos trabalhadores, o seu entusiasmo para com as suas atividades e os seus níveis de engagement, são afetados pelo ambiente profissional. A experiência de atitudes positivas numa dimensão (e.g. trabalho influencia positivamente atitudes positivas noutras dimensões (e.g. família). Vários estudos demonstram que trabalhadores com elevados níveis de engagement apresentam satisfação a nível pessoal, profissional social e melhor desempenho (Hakanen & Schaufeli, 2012; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008; Teixeira, 2017).

É quase unânime a **insatisfação** com a **remuneração** mensal, tendo em conta a **carga horária** praticada que excede largamente as estipuladas por lei, 40h semanais, [e.g., *“Estou tão cheia disto, já estou por tudo, já não fico a trabalhar depois das 22h, ninguém me paga e não, se estiver cheio (de clientes) eles que se arrumem”* (P3)], [e.g., *“(…) não pagam feriados nem as horas a mais que se dá à casa e acham que com a miséria que pagam que temos de estar sorridentes, era só que faltava”* (P5)], [e.g., *“(…) é um trabalho muito pesado e muito mal pago”* (P2)], [e.g., *“(…) senão fossem os meus pais vivia debaixo da ponte”* (P10)], [e.g., *“(…) se não fosse o ordenado do meu namorado ainda vivia em casa da minha mãe, com o que ganho não dá para sobreviver sozinha”* (P4)]. De acordo com Padilha & Grande (2011) no setor hoteleiro os salários não estão de acordo com as exigências de disponibilidade de tempo, trata-se de um trabalho intenso na sua execução e extenso na sua duração.

No entanto, os participantes masculinos da GBB são mais acomodados à situação profissional percecionado como **normal** o prolongamento do **horário** de trabalho sem compensação atribuída [e.g., *“(…) as horas extras fazem parte do trabalho, nem aceito receber mais por isso...faz parte, é assim”* (P9)], e consideram ganhar o proporcional para o seu trabalho e responsabilidades, demonstrando **aceitação** e **satisfação** pela remuneração atribuída [e.g., *“(…)ganho o suficiente para uma vida estável, graças ao meu esforço e administração da minha mulher”* (P7)], [e.g., *“(…)ganho bem para as minhas necessidades não é nada de extravagante, mas olhe lá, eu como e bebo aqui todos os dias, preciso gastar dinheiro em quê?”* (P8)]. Poderá pressupor-se que esta atitude conformista, relativa à composição do horário e a sua extensão, possa ser justificada pelo valor instrumental atribuído ao trabalho; ou seja, por um lado serve a organização estruturante de rotina e por outro lado permite a fuga aos compromissos familiares. Nesta geração ainda se encontram muito vinculados os papéis tradicionais de

género cujas tarefas domésticas são da exclusividade do género feminino e a ausência masculina é permissiva no seio familiar.

Para a terceira questão de investigação, *registar-se-ão diferenças na articulação trabalho-família entre os profissionais mais jovens e mais adultos*, não obstante as diferenças entre gerações também se evidenciaram diferenças entre géneros.

Na *GBB* os participantes do género masculino revelam equilíbrio na articulação de papéis com manifesto equilíbrio entre o trabalho e a família sem referências ao conflito. Pelo contrário exprimem a relação de compreensão e aceitação por parte da família, consciente do esforço em prol do bem-estar de todos. Os excertos das entrevistas referem satisfação profissional e o apoio do empregador na esfera pessoal, considerando a atividade profissional/trabalho uma mais valia para a família. As mulheres revelam conflito entre papéis, principalmente, como cuidadoras dos filhos e da casa, referindo que a sobrecarga do horário e todas as tarefas fora dele como um desafio com consequências na qualidade de vida. Nesta geração estão presentes os papéis tradicionais de género.

No que se refere à geração *Y*, ambos os géneros relatam cansaço e pouco tempo para recuperar do mesmo, salientando a preocupação da dimensão económica do trabalho e denotam preocupações relativas à constituição de família. As participantes exibem medo de engravidar, não só pela instabilidade económica, mas também pela perspetiva de dificuldade na conciliação do papel de mãe e trabalhadora com horário irregular e incerto. Os participantes do género masculino destacam o receio da gestão da função parental de acordo com as circunstâncias atuais.

Pode-se verificar que a grande diferença reside nos participantes masculinos da *GBB*, ao contrário de todos os outros relatos, manifestam-se satisfeitos com a atividade profissional, sem questionarem a sobrecarga de horário, de remuneração ou de interferência negativa da família.

3.4. Quais as estratégias utilizadas para alcançar o equilíbrio entre papéis?

Na esfera fora do trabalho, **estar com a família**, **estar com amigos**, **estar com os filhos**, são as estratégias se destacam para lidar com o stress sentido durante o período laboral, [e.g., (...)] “*o meu tempo livre é sempre para a minha família*” (P8), [e.g., (...)] “*chegar ao fim do dia e poder estar com os amigos é do melhor que há para*

descontrair”(P12)] (Chuang & Lei, 2011).

Face à pressão sentida no trabalho identificamos, na GY, **consumos de álcool, tabaco e outras substâncias** como estratégias para lidar com o *stress* sentido no trabalho e para inibir o cansaço e permitir “*aguentar mais tempo acordado*” (P12), essencialmente na geração Y, [e.g., (...) “*bebo uns copos mas tenho sempre de usar uns aditivos para me aguentar depois do trabalho, senão não aguento de cansaço*”(P11)] [e.g., (...) “*acabo por fumar muito para acalmar o stress, o tabaco é meu tubo de escape, às vezes também fumo uma ganza para ficar mais tranquila*” (P5)], [e.g., (...) “*tenho que fumar uma ganza antes de vir trabalhar e quando saio à noite tenho que mandar um cheiro (cocaína) para me aguentar, caso contrário só quero é dormir*”(P10)]. Estes resultados estão de acordo com Andrade (2016) que refere o consumo de substâncias como consequência de conflito gerado no trabalho. Estudos apontam nos chefs de cozinha o consumo de tabaco, álcool, a fadiga como sintomas físicos resultantes do stress ocupacional (Chuang & Lei, 2011), estimulantes como por exemplo a cocaína (Meloury & Signal, 2014) e consumos de cannabis e ou anfetaminas (Pidd, Roche & Fischer, 2015), para acompanhar o ritmo laboral e pós-laboral. Estes consumos na geração mais nova são normalizados, aceites socialmente no ambiente em que se inserem, pois justificam a necessidade destes consumos como inevitável e resultante do contexto profissional para lidar com o stress durante e pós trabalho (Meloury & Signal, 2014).

No que respeita à última questão de investigação, *como realizam e que estratégias são utilizadas na articulação dos papéis trabalho-família pelos profissionais da restauração com horário repartido*, encontramos estratégias comuns entre ambas as gerações e géneros. As mais destacadas são os momentos de convívios, seja com família ou amigos, não só como estratégia de articulação com a vida fora do trabalho, mas também como escapatória do cansaço físico e mental resultante do dia de trabalho.

A GY reforça a necessidade de recorrer a outros meios para combater o *stress* e o cansaço, como o consumo de álcool e substâncias. Estes consumos são normalizados nesta geração sendo essenciais para a manutenção do equilíbrio dentro e fora do trabalho.

4. Conclusões

Este capítulo tem como objetivo fulcral salientar os principais resultados e contributos deste estudo para a compreensão deste fenómeno, sempre antigo e sempre novo, da articulação do trabalho e família. Pretende-se ainda refletir sobre as potencialidades e limitações do mesmo, assim como apresentar sugestões para estudos a desenvolver no futuro.

Após a descrição e análise dos dados, é possível compreender que a população deste setor específico, a restauração, é bastante diversificada ao nível das suas características sociodemográficas, sobretudo no que se refere à escolaridade, sendo a geração mais nova mais escolarizada que a mais velha. Este dado justifica-se porque a GY, nascida após o 25 de Abril, com a aprovação da lei de base do sistema educativo em 1986, proporcionou condições para esta geração aceder facilmente à formação, com a obrigatoriedade inicial do 9º ano de escolaridade e progressivamente o 12º ano.

Esta atividade profissional exige disponibilidade física, pois é um trabalho realizado em pé e sempre em movimento, sendo por outro lado caracterizada pelo extenso horário. Em conformidade com Padilha & Grande (2011), é nítida a exigência e dedicação temporal a esta atividade que raramente fecha ao público e concentra o seu movimento nos dias e horas comuns ao lazer da maioria das pessoas. No presente estudo, ficou claro que o trabalho assume um papel central no cotidiano dos indivíduos, seja pela sua natureza instrumental e/ou pela dimensão de valorização (Fernandes, 2014; Gonçalves, 2006; Monteiro, 2015; Santos et al 2010), podendo este ser alvo de significados positivos e negativos (Gonçalves, 2006; Monteiro, 2015; Padilha & Grande, 2011).

De salientar que todos os participantes referem o desejo de autonomia e independência financeira como fatores motivacionais para a entrada no mercado de trabalho, bem como a facilidade de acesso ao mesmo e a oferta de emprego constante, acentuando desta forma a dimensão económica do trabalho proposta por Gonçalves (2006). Note-se que na *GBB* as categorias de *abandono escolar* e *oportunidade fácil* foram cruciais para a entrada neste setor enquanto que a *GY* acrescenta o *gosto pela atividade*, *contato com o público* e *reconhecimento*. Importa ainda mencionar a obtenção de variáveis moderadoras para a permanência no setor, nomeadamente, a

relação com os colegas, o comprometimento e a dedicação, que se enquadram numa dimensão positiva do trabalho conforme indica a literatura, anteriormente revista.

No que concerne ao género, é interessante refletir acerca das diferenças no estado civil (Casado vs Divorciado) relativamente à *GBB*: todas as mulheres são divorciadas e atualmente sem relacionamentos amorosos, enquanto todos os homens são casados. Estes dados vêm corroborar as teorias relativas ao papel de género, no qual a mulher é vista como a principal responsável por todas as tarefas no ambiente familiar, i.é. não só as nossas participantes se lamentam da sobrecarga de trabalho pelo papel do género, como também observamos que os entrevistados relatam o apoio familiar e a “administração” das esposas como essencial à manutenção e equilíbrio da articulação de papéis, facto que as nossas entrevistadas refutam com a dificuldade de se relacionarem pela incompreensão de potenciais parceiros aos seus horários (Fernandes, 2014).

A *GBB* apresenta diferenças entre género relativamente à articulação de papéis. O género masculino apresenta enriquecimento trabalho-família (Greenhaus & Powell, 2006), enquanto o género feminino apresenta conflito na dinâmica trabalho-família (Fernandes, 2014; Greenhaus & Beutell, 1985). Os primeiros apresentam elevado grau de comprometimento e envolvimento com o trabalho e equilíbrio na esfera familiar, o que poderá ser justificado por diversos fatores (1) pela natureza instrumental tipicamente masculina do trabalho; (2) pelas variáveis moderadoras do equilíbrio entre papéis, nomeadamente, o apoio dos colegas e do patrão; (3) valorização do trabalho como estratégia de fuga aos compromissos familiares - papéis de género (Aboim, 2010).

Os participantes masculinos revelam *engagement*, demonstrando atitudes de comprometimento, envolvimento, dedicação de tempo e energia à sua atividade laboral com entusiasmo e experienciando o significado e a pertença no meio profissional (Teixeira, 2017). No que concerne às mulheres, as principais queixas aludem ao impacto da natureza do horário e à sua extensão prejudicar não só possíveis relacionamentos como também impactar a sobrecarga na interação com as tarefas domésticas desafiando a responsabilidade acrescida da monoparentalidade e apelando a sentimentos negativos (e.g., depressão) em consequência da insatisfação com a atividade profissional (Lu et al., 2017). Em conformidade com Meloury & Signal (2014), as mulheres manifestam maior CTF pela sobrecarga horária e pelo peso da pressão social do papel esperado como mãe e cônjuge.

Comparativamente com a geração Y não se denota dificuldade na articulação trabalho-família devido à provável ausência de responsabilidades parentais (inexistência de subsistema parental) e pela tendência ao desvanecimento dos papéis de género (Matias, Andrade & Fontaine, 2012), apesar de ser notória a insatisfação com o horário que por um lado limita o período de lazer (perda de tempo útil) e por outro desgastante física e emocionalmente, significando o horário de trabalho numa dimensão negativa (Gonçalves, 2006). Esta análise também corrobora literatura que relaciona a diminuição da satisfação no trabalho e na vida em geral com o CTF (Teixeira, 2017). De acordo com Silva (2017) as diferenças encontradas representam relação com o ciclo de vida em que o indivíduo se encontra mais do que as possíveis diferenças entre gerações. É de enfatizar o medo da GY em engravidar (por parte das mulheres) pela pouca disponibilidade fruto do horário e da antecipação de conflito (por parte dos homens) pela gestão da parentalidade. As maiores dificuldades surgem na articulação com as disponibilidades dos parceiros, na geração mais nova, apesar de se projetar CTF num futuro próximo, aquando da constituição de família. Projeto que vem a ser adiado pela perceção de dificuldade da conciliação de papéis a par da falta de retaguarda a quem recorrer em caso de necessidade, o que apoia os estudos de Meloury & Signal, 2014.

É saliente na maioria dos discursos, de ambas as gerações, o desgaste físico e emocional provocados pela atividade na sua intensidade e extensão. É referido o *stress* pela pressão psicológica da incerteza dos horários. Como estratégias para lidar com o *stress* ressaltam os convívios com os amigos e família para ambas as gerações, todavia são evidentes diferenças entre gerações no que concerne a consumos de álcool, tabaco e outras substâncias, presentes na rotina da GY. Estes consumos são justificados com mediadores do stress no trabalho e moderadores fora do trabalho para combater o cansaço e promover o bom humor.

Como limitações deste estudo sobressai a ausência de estudos em Portugal relacionado com o estudo de gerações, não possibilitando a comparação geracional (Silva, 2017). Por isso, este estudo eminentemente exploratório, pode apresentar-se como um modesto contributo para futuras investigações a desenvolver em Portugal.

Os participantes do estudo apesar de se encontrarem em ciclos diferentes falhou a geração X (adultos entre os 40 e os 54 anos) que poderia abarcar filhos em idades pequenas que poderiam motivar algumas diferenças. O fato dos participantes mais

novos não participarem num subsistema parental, não permitiu observar a articulação de papéis com filhos pequenos. As diferenças no estado civil quanto ao género poderão, também, ter condicionado os dados obtidos, pois todos os elementos masculinos são casados e todas as participantes são divorciadas. Também é possível questionar-se no grupo de homens da *GBB*, se não terá tido impacto o fator da desejabilidade social, podendo este ter condicionado a natureza das respostas no sentido do embelezamento exagerado da realidade. O curto tempo de entrevista também poderá ter sido um fator menos enriquecedor, pois todas ocorreram no local de trabalho, com tempo muito curto, sem oportunidade para aprofundar devidamente os conteúdos, poderá ter condicionado a riqueza do diálogo. Sugere-se em investigações futuras alcançar maior tempo de entrevista, abarcar a diversidade nas características dos participantes. Recomenda-se aprofundar as estratégias de *coping* utilizadas e contribuir para aumentar o corpo de conhecimentos que podem estimular mais investigação e intervenções futuras.

É importante destacar que a própria técnica de recolha de dados utilizada permitiu que os participantes explorassem livremente a sua realidade, sem que fosse induzida alguma resposta e imposto algum constrangimento. Neste seguimento, a utilização dos fragmentos das entrevistas na análise e descrição dos dados permitiu-nos aceder às vivências dos entrevistados, e inquirir significados e perceções das mesmas. Ao indagar diretamente aos que experienciam esta realidade, acabamos por apresentar um contributo, ainda que modesto, para a compreensão destas vivências e aprofundá-las em futuras investigações recorrendo a metodologias mistas: articulação de quantitativas e qualitativas.

Com este estudo esperamos ter contribuído, ainda que modestamente, para um maior conhecimento sobre esta realidade da articulação trabalho e família nesta população com este horário peculiar. Por um lado, consideram-se preocupantes as estratégias para a conciliação de papéis e por outro, acreditamos ser pertinente o aprofundamento das mesmas para que possam servir de mote a futuras intervenções.

5. Referências Bibliográficas

- Aboim, S. (2010). Género, família e mudança em Portugal. In K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha (Coords.): *A vida familiar no masculino – negociando velhas e novas masculinidades* (pp. 39-58). Lisboa: CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Allen, T., & Paddock, E. (2015). How being mindful impacts individuals' work-family balance, conflict, and enrichment: A review of existing evidence, mechanisms and future directions. In J. Reb & P. Atkins (Eds.), *Mindfulness in Organizations: Foundations, Research, and Applications*(Cambridge Companions to Management, (pp. 213-238). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9781107587793.011.
- Amato, P., & Keith, B. (1991). Parental divorce and the well-being of children: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 110(1), 26-46. doi: 10.1037/0033-2909.110.1.26.
- Andrade, C. (2016). Conflito trabalho-família: um estudo com pais e filhos adultos. *Pensando Psicologia*, 12 (20), 77-83. doi: 10.16925/pe.v12i20.1565.
- Andrade, C. (2013). *Relações trabalho-família e género: Caminhos para a conciliação*. Lisboa: Editora Coisas de Ler.
- American Psychological Association (APA). (2010). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*.
- Ashforth, B. E., Kreiner G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25 (3), 472-491. doi:10.2307/259305.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In C. Cooper & P. Chen (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (pp. 37-64). Chichester, UK: Wiley- Blackwell.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo* (4ª ed.). Lisboa: Edições 70: Persona.
- Berg. (2001). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences* (4º ed.). California, Estados Unidos da América: A Pearson Education Company.

- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-Family Conflict. In *Handbook of Work Stress*, edited by Barling, J., Kelloway, E. K., & Frone, M. R., 113-148. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Blomme, R., Rheede, A., & Tromp, D. (2010). Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research*, 10 (4), pp. 269–285.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1994). *Investigação qualitativa: uma introdução à teoria e aos métodos* (1ª Ed.). Porto: Porto Editora.
- Boisard, P., Cartron, D., Gollac, M., & Valeyre, A. (2003). Time and work: Duration of work. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009.
- Brandão, C. (2010). *O Desempenho Individual de dirigentes de topo da Administração Pública Portuguesa: um contributo para o desenvolvimento de uma taxionomia comportamental e motivacional*. (Tese de Doutoramento). Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Brauchli, R., Bauer, G. F., & Hämmig, O. (2011). Relationship between time-based work-life conflict and burnout: A cross-sectional study among employees in four large Swiss enterprises. *Swiss Journal of Psychology / Schweizerische Zeitschrift für Psychologie / Revue Suisse de Psychologie*, 70(3), 165-173. doi: [10.1024/1421-0185/a000052](https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000052).
- Breakwell, G. M., Hammond, S., Fife-Schaw, C., & Smith, J. A. (Eds.). (2006). *Research methods in Psychology* (3ª Ed.). London: SAGE Publications.
- Carvalho, V. (2016). *A relação trabalho-família: O desafio para ontem*. Dissertação de Doutoramento, Faculdade de Psicologia. Universidade de Lisboa.
- Chambel, M. (2014). A interface entre o trabalho e a família. In M.J. Chambel & M.T. Ribeiro (Eds.), *A Relação entre o trabalho e a família: Do conflito ao enriquecimento*. Lisboa: RH Editora.

- Chell, E. (2004). Critical incident technique. In Cassel, C. & Symon, G. (Eds.). *Essencial guide to qualitative methods in organizational research*. London: Sage publications, Lda (Cap. 5, pp. 45-60).
- Chiang, F., Birtch, T. & Kwan, H. (2010). The moderating roles of job control and work- life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), pp. 25-32.
- Chuang, N.-K., & Lei, S. A. (2011). Job Stress Among Casino Hotel Chefs in a Top-Tier Tourism City. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 20 (5), 551–574. doi:10.1080/19368623.2011.570642.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747–770. doi: 10.1177/0018726700536001.
- Craig, L. & Powell, A. (2011). Non-standard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare. *Work, Employment and Society*, 25(2), pp. 274 –291.1.
- Dinisman, T., Andresen, S., Montserrat, C., Strózik, D., & Strózik, T. (2017). Family Structure and family relationship from the child well-being perspective: Finding from comparative analysis. *Children And Youth Services Review*, 80, 105-115. doi: 10.1016/j.childyouth.2017.06.064.
- Faria, A. (2012). *As Novas Famílias do Século XXI* (1st ed., pp. 97-102) Lisboa: Coisas de Ler.
- Fernandes, F. (2014). *Estilo parental e desenvolvimento vocacional: estudo sobre a influência das famílias na orientação de adolescentes*. Edições Loyola, S. Paulo.
- Given, L. M. (2008). Interviewing. *The SAGE encyclopedia of qualitative research methods* (1ª Ed.), 470-471. London: SAGE Publications.
- Gonçalves, C. M. (1997). *A influência da família no desenvolvimento vocacional de adolescentes e jovens*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Gonçalves, C. M. (2006). *A família e a construção de projetos vocacionais de adolescentes e jovens*. Tese de Doutoramento. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.

- Gonçalves, C. M. (2008). *Pais aflitos, filhos com futuro incerto? Um estudo sobre a influência das famílias na orientação vocacional dos filhos*. Lisboa, colecção: Textos Universitários de Ciências Sociais e Humanas, Ed. Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia, Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.
- Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. (2002). Significados construídos em torno da experiência profissional/trabalho. *Integração das Políticas e Sistemas de Educação e Formação – Perspectivas e Desafios: comunicação apresentada nas Actas do IV congresso internacional de formação Norte de Portugal/Galiza*, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal.
- Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2007a). O Papel dos pais na construção de trajectórias vocacionais dos seus filhos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 1-17.
- Gonçalves, C. M. & Coimbra, J. L. (2007b). Significados e centralidade do trabalho nas sociedades ocidentais contemporâneas: uma abordagem psicológica e histórico social. *Psychologica*, 44, 401-426.
- Geurts, S., & Demerouti, E. (2003). Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In Schabracq, M., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (2ª Ed.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 279-312). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Grandey, A., Cordeiro, B., & Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (3), 305-323. doi:10.1348/096317905x26769.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of and conflict family between work and family Roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76–88. doi: 10.2307/258214.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, (1) 72–92. doi: 10.2307/20159186.

- Grzywacz J. G., & Carlson D. S. (2007). Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, (9), 455–471. doi:10.1177/1523422307305487.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, (5), 111–126. doi: 10.1037//1076-8998.5.1.11.
- Hakanen, J., & Schaufeli, W. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415–24. doi:10.1016/j.jad.2012.02.043.
- Harris, D. A., & Giuffre, P. (2010). "The Price You Pay": How Female Professional Chefs Negotiate Work and Family. *Gender Issues*, 27(1-2), 27-52. doi: 10.1007/s12147-010-9086-8.
- Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 6, 793-819. doi: 10.1177/0192513X05277542.
- INEI. (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões 2010* Instituto Nacional de Estatística, Ed., Lisboa-Portugal.
- Karatepe, O. & Uludag, O. (2007). Affectivity, conflicts in the work-family interface, and hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 27, pp. 30-41.
- Khan, N. (2012). Impact of non standard work schedules on work-family role: A literature review. *Global Journal of Management and Research*, pp. 7-16.
- Kossek, E., & Lambert, S. J. (2005). 'Work-Family Scholarship': Voice and Context. In Kossek, E., & Lambert, S. J. (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives* (pp. 3-17). Mahwah, NJ US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Kossek, E. E., Lautsch, B., & Eaton, S. (2005). *Flexibility enactment theory: Implications of flexibility type, control and boundary management for*

- work-family effectiveness*. In E. E. Kossek & S. Lambert (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural and psychological perspectives* (pp. 243–262). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kossek, E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. (2011). Workplace social support and work family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64, 289-313. doi: 10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x.
- Lassance, M. C., & Sarriera, J. C. (2009). Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 15-31.
- Lincoln, Y., & Guba, E. (2000). Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging Confluences. In *Handbook of qualitative research*, 163-188.
- Lisbona, A., Francisco, M. & Francisco, J. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1), 89-100.
- Lu, Y., Hu, X.-M, Huang, X.-L, Zhuang, X.-D, Guo, P., Feng, L.-F, Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y.-T (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5). doi: 10.1136/bmjopen-2016-014894.
- Matias, M., Andrade, C. e Fontaine, A. M. (2012). The interplay of gender, work and family in Portuguese families. *Work, Organization, Labour and Globalization*, 6(1), 11-26.
- Meloury, J., & Signal, T. (2014). When the plate is full: Aggression among chefs. *International Journal of Hospitality Management*, 41, 97–103. doi: 10.106/j.ijhm.2014.05.006.
- Mennino, S. F., Rubin, B. A., & Brayfield, A. (2005). Home-To-Job and Job-To-Home Spillover: The Impact of Company Policies and Workplace Culture. *Sociological Quarterly*, 46(1), 107-135. doi:10.1111/j.1533-8525.2005.00006.x.

- Mills, M. J., Matthews, R. A., Henning, J. B. & Woo, V. A. (2014). Family-supportive organizations and supervisors: How they influence employee outcomes and for whom? *The International Journal of Human Resource Management* 25(12): 1763-1785.
- Monteiro, A. (2015).: “(Re)ssignificando a educação superior: Da educação à transição para o trabalho. Dissertação de Doutorado, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, da Universidade Porto.
- Nascimento, I. (2008). *Investimentos no trabalho e na parentalidade e relação interpapéis: uma análise da transmissão geracional*. Dissertação de Doutorado, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, da Universidade.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1986). *The Salience inventory: theory, application, and research*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Oliver, E., Tellado, I., & Botton, L. D. (2014). Learning about the Importance of Education for Labour Market Transitions. *Research in Comparative and International Education*, 9(3), 341-353. doi:10.2304/rcie.2014.9.3.341.
- Padilha, V., & Grande, M. M. (2011). A gente fica muito tempo aqui dentro!: Reflexões sobre o trabalho de gerentes, recepcionistas e camareiras de hotéis. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 111-125.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299-312. doi:10.1016/s1053-4822(02)00062-1.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-96. doi:10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x.
- Pidd, K., Roche, A., & Fischer, J. (2015). A recipe for good mental health: A pilot randomised controlled trial of a psychological wellbeing and substance use intervention targeting young chefs. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 22(4), 352–361. doi:10.3109/09687637.2015.1016400.

- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S. & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: a three dimensional typology. *Work & Stress*, 27(2), 141-163. doi: 10.1080/02678373.2013.791074.
- Relvas, A. P. & Alarcão, M. (2002). *Novas formas de família*. Coimbra, Quarteto.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). *Metodologia de pesquisa* (3ª Ed.). São Paulo: McGraw-Hill.
- Santos, E., Ferreira, J., Albuquerque, C., Almeida, H., Mendonça, M., Silva, C., & Almeida, J. (2010). Desemprego: experiências de transição. *Psychologica*, 52(2), 35-44. doi: http://dx.doi.org/10.14195/1647-8606_52-2_2.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. and Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?. *Applied Psychology*, 57: 173-203. doi:[10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x](https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x).
- Schieman, S., Glavin, P., & Milkie, M. A. (2009). When Work Interferes with Life: Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966-988. doi:10.1177/000312240907400606.
- Shah, R (2015). Working Beyond Five Generations In The Workplace. Retrived April 18, 2018, from <https://www.forbes.com/sites/rawnshah/2015/02/23/working-beyond-five-generations-in-the-workplace/#27468ab1296e>.
- Silva, C. (2017). *As diferenças intergeracionais na conciliação trabalho família: um estudo qualitativo*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação e Psicologia, da Universidade Católica Portuguesa, Porto, Portugal.
- Super, D.E. (1980). A Life-span, Life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. doi:10.1016/0001-8791(80)90056-1.
- Teixeira, C. (2017). *Conflito Trabalho-Família e Engagement em Performers*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e Ciência da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Torres, A. (1996). *Divórcio em Portugal, ditos e interditos*. Oeiras: Celta Editora.

- Tromp, D. & Blomme, R. (2012). The effect of effort expenditure and work-home arrangements on negative home interference in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), pp. 1213-1221.
- Winslow, S. (2005). Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727-755. doi:10.1177/0192513x05277522.
- Yin, R. (2010). *Case Study Research: Design and Methods* (Vol. 5). Londres: Sage.

6. Anexos

Anexo A: Dados sociodemográficos dos participantes

- P1 - participante do género feminino com 56 anos, de nacionalidade portuguesa, divorciada, vive com o filho com 19 anos, escolaridade - 6ºano, 42 anos de antiguidade na atividade profissional, vive e trabalha no Porto, classifica o seu nível socioeconómico como baixo.
- P2 - participante do género feminino com 60 anos, de nacionalidade portuguesa, divorciada, vive com o filho com 21 anos, escolaridade - 6ºano, 45 anos de antiguidade na atividade profissional, vive e trabalha no Porto, classifica o seu nível socioeconómico como baixo.
- P3 - participante do género feminino com 62 anos, de nacionalidade portuguesa, divorciada, vive sozinha, tem um filho com 30 anos, escolaridade - 4ºano, 40 anos de antiguidade na atividade profissional, vive e trabalha no Porto, classifica o seu nível socioeconómico como baixo.
- P4 - participante do género feminino com 27 anos, de nacionalidade portuguesa, vive em união de facto há 1 ano, sem filhos, com a escolaridade mínima - 12ºano, 7 anos de antiguidade na atividade profissional, vive e trabalha no Porto, classifica o seu nível socioeconómico como médio baixo.
- P5 - participante do género feminino com 30 anos, de nacionalidade portuguesa, vive com os pais, sem filhos, com a escolaridade mínima - 12ºano, 10 anos de antiguidade na atividade profissional, vive e trabalha no Porto, classifica o seu nível socioeconómico como médio baixo.
- P6 - participante do género feminino com 33 anos, de nacionalidade portuguesa, vive em união de facto há 3 anos, sem filhos, com a escolaridade mínima-12ºano, 14 anos de antiguidade na atividade profissional, vive e trabalha no Porto, classifica o seu nível socioeconómico como médio baixo.
- P7 - participante do género masculino com 58 anos, de nacionalidade portuguesa, casado vive com a conjuge há 35 anos, tem 1 filho com 28 anos, com

escolaridade - 6ºano, 49 anos de antiguidade na atividade profissional, vive e trabalha no Porto, classifica o seu nível socioeconómico como médio.

P8 - participante do género masculino com 59 anos, de nacionalidade portuguesa, casado vive com a cónjuge há 44 anos, tem 2 filhos com 44, 35 anos respetivamente, com a escolaridade mínima - 6ºano, 44 anos de antiguidade na atividade profissional, vive e trabalha no Porto, classifica o seu nível socioeconómico como médio.

P9 - participante do género masculino com 65 anos, de nacionalidade portuguesa, casado vive com a cónjuge há 46 anos, tem 3 filhos com 44, 33 e 30 anos respetivamente, com a escolaridade mínima - 4ºano, 49 anos de antiguidade na atividade profissional, vive e trabalha no Porto, classifica o seu nível socioeconómico como médio.

P10 - participante do género masculino com 29 anos, de nacionalidade portuguesa, vive em união de facto há 2 anos, sem filhos, licenciado, 7 anos de experiência na atividade profissional, vive e trabalha no Porto, classifica o seu nível socioeconómico como médio baixo.

P11 - participante do género masculino com 30 anos, de nacionalidade portuguesa, vive em união de facto há 2anos, sem filhos, com a escolaridade mínima-12ºano, 9 anos de antiguidade na atividade profissional, vive e trabalha no Porto, classifica o seu nível socioeconómico como médio baixo.

P12 - participante do género masculino com 30 anos, de nacionalidade portuguesa, solteiro, vive com os pais, com a escolaridade mínima-12ºano, 11 anos de antiguidade na atividade profissional, vive e trabalha no Porto, classifica o seu nível socioeconómico como médio baixo.

Anexo B: Guião da Entrevista

1ª Parte

Introdução

O meu nome é Vânia Rodrigues, encontro-me a frequentar o 5º ano do Mestrado Integrado em Psicologia, na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Estou a realizar um estudo para explorar a relação entre a vida profissional e familiar, e qual o impacto do horário de trabalho na gestão destas áreas.

Esta entrevista é fundamental para a elaboração da minha dissertação de Mestrado, que procura compreender como se articula o horário repartido, típico da área de restauração, com a vida fora do trabalho, em especial com a família. Não há respostas certas ou erradas, pretende-se uma partilha de experiências. Esta entrevista terá a duração aproximada de 45 minutos e todos os dados recolhidos serão utilizados para fins de investigação, sendo que em momento algum será identificado o vosso nome ou local de trabalho, assegurando-se, assim, o anonimato.

De forma a que possa validar a informação que foi recolhida, para que seja possível garantir uma maior qualidade a esta investigação, solicito-lhe a sua autorização para proceder à gravação da entrevista, para uma posterior transcrição. Para além disso, gostaria de me disponibilizar para devolver-lhe os resultados finais desta dissertação, se assim for a sua vontade.

2ª Parte

(QII) Quais são as características sociodemográficas dos profissionais do setor da restauração com horário repartido?;

1. Qual a sua idade?
2. Género
3. Qual o seu estado civil?
4. Com quem vive? Há quanto tempo?
5. Tem filhos? Idade?

6. Em que zona trabalha / vive?
7. Função que desempenha:
8. Antiguidade no posto de trabalho:
9. Como classifica o seu nível socioeconómico?

(Q12) Quais os fatores que motivaram a entrada e a permanência neste setor profissional?;

1. O que o/a levou a iniciar esta atividade?
2. Qual o motivo para ter optado por esta atividade e não outra?
3. Considera que existem vantagens e desvantagens nesta atividade?
4. -Quais as vantagens/desvantagens de morar perto/longe? Ter carro ou não?
5. -Considera relevante a distância entre a sua casa e local de trabalho? Porquê?

(Q13) Como é a articulação Trabalho-Família com a especificidade do horário?;

1. Falem-nos sobre a vossa rotina de trabalho e a vossa vida fora do trabalho, família, amigos
2. O vosso horário de trabalho possibilita-vos assumir os papéis familiares (como ser, pai, mãe) e os outros papéis, como o lazer, a cidadania participativa....?
3. Que facilidades/ dificuldades relaciona entre a sua vida laboral e fora do trabalho?
4. O que costuma fazer no intervalo da tarde?

(Q14) Quais as diferenças na articulação Trabalho-Família entre as gerações X e Y?;

Para a geração BB

1. Antes de constituírem família geriam de forma mais articulada os vários papéis como o profissional, a relação com os amigos, o lazer... ? Porquê?

Para a geração Y

1. Consideram que o vosso papel profissional condiciona e vai adiando o vosso projeto de constituição de família?

(Q15) Quais as estratégias utilizadas para alcançar o equilíbrio entre papéis?

1. Dos vários papéis que desempenha qual considera ter maior importância e centralidade na sua vida? Porquê?
2. Como é que equilibra a vida profissional e familiar?

3ªParte

Da minha parte, tenho todos os elementos necessários para fazer o tratamento e análise dos dados. Mais uma vez agradeço-lhe a sua disponibilidade para esta entrevista, será um contributo muito importante. Como referido anteriormente, estou disponível para enviar-lhe o resultado final da dissertação para uma possível análise do estudo, se esse for o seu interesse. Mais uma vez obrigada e até à próxima.

Anexo C : Consentimento Informado

Este estudo enquadra-se no âmbito da dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e Trabalho, que será apresentada na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, para obtenção do grau de Mestre em Psicologia, pela estudante Vânia Rodrigues.

O objetivo deste estudo é explorar a relação entre a vida profissional e familiar, e qual o impacto do horário de trabalho na gestão destas áreas.

A participação na entrevista tem uma duração aproximada de 2

0 minutos.

Pode recusar livremente a participação no estudo sem quaisquer benefícios ou prejuízos.

Este trabalho de investigação será desenvolvido sob a orientação do Professor Doutor Carlos Gonçalves, docente da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Toda a informação recolhida será mantida sob anonimato e será usada apenas para fins académicos.

Obrigada pela sua colaboração.

“Declaro que tomei conhecimento dos objetivos do estudo. Fui informado/a de todos os aspetos que considero importantes e tive a oportunidade de esclarecer as minhas dúvidas sobre a investigação. Participo de forma voluntária e fui informado/a de que a minha participação, ou recusa em participar, não traria quaisquer benefícios ou prejuízos para mim.”

Data: ____/____/ 2018

Assinatura

Anexo D: Sistema de Categorias

Caraterísticas sociodemográficas dos participantes:

1. Género
2. Idade
3. Nível socioeconómico
4. Estado civil
5. Filhos
6. Experiência profissional
7. Escolaridade

Motivações para a entrada no setor:

1. Abandono escolar precoce
2. Facilidade de acesso
3. Oportunidade fácil
4. Oferta do mercado de trabalho
5. Autonomia
 - a. Independência financeira

Motivações para a entrada no setor:

1. Currículo
2. Comprometimento
3. Relação c/ colegas
4. Gosto pela área
 - a. Contato com o público
 - b. Reconhecimento público

Características do horário:

1. Incerto
2. Limitante
3. Desgastante

- a. Emocionalmente
- b. Fisicamente
- c. Pressão psicológica
- d. Depressão

4. Desvantagens

- a. < tempo útil
- b. < convívios
- c. Incerteza de horário de saída

5. Dificuldades

- a. Articulação c/ vida social
- b. Articular disponibilidade parceiro
- c. Relacionamentos
- d. Monoparentalidade
- e. Cuidados com os filhos

6. Receios

- a. Parentalidade
 - i. Disponibilidade de tempo
 - ii. Retaguarda
 - iii. Razões financeiras
 - iv. Independência financeira
 - v. Mudança de horário

7. Insatisfação com a remuneração

- a. Carga horária
- b. Horas extras

8. Satisfação com a remuneração

9. Apoio da família

- a. Compreensão
- b. Aceitação
- c. Habituação

Satisfação profissional

- 1. Apoio colegas
- 2. Apoio empregador
- 3. Proximidade com empregador
- 4. Envolvimento
- 5. Comprometimento
- 6. Exigências do trabalho

Atividades no intervalo da tarde:

- 1. Atividades de lazer
- 2. Tarefas domésticas
- 3. Cansaço físico
 - a. Dormir
 - b. Recuperar energia

Estratégias para equilíbrio:

- 1. Estar com amigos
- 2. Estar com família
- 3. Estar com filhos
- 4. Sair à noite
- 5. Consumo de substâncias
 - a. Tabaco
 - b. Álcool
 - c. Outras substâncias